

山梨、昭 50 不 8・10、昭 51. 1. 14

命 令 書

申立人 全国金属労働組合山梨地方本部宮入バルブ支部

被申立人 株式会社宮入バルブ製作所

被申立人 株式会社宮入バルブ製作所代表取締役会長

被申立人 Y 1

主 文

- 1 被申立人らは、申立人との団体交渉に際し、いたずらに期日を延引せず、格別相当の理由がないかぎり、申立人の申し入れに対して誠意を持って応じなければならない。
- 2 被申立人らは、申立人との団体交渉に際し、交渉人員の制限、時間的制限を一方的に申し入れ、かつ、固執せず、組合との折衝、もしくは団体交渉の中で民主的に話し合って取決めるようにしなければならない。
- 3 被申立人らは、申立人との団体交渉を基本的には組合所在地において開催することにつとめ、会社都合の故をもって一方的に場所を指定し、これを申立人に強制してはならず、合理的相当の理由のないかぎり申立人との話し合いによって交渉場所を決定しなければならない。
- 4 被申立人らは、組合団体交渉委員の団体交渉出席経費の未払分については、従前の例によって支給しなければならない。なお将来における団体交渉出席経費の支給については申立人組合と協議しなければならない。
- 5 被申立人 Y 1 は、自ら申立人との団体交渉に応じ、若しくは特別の事情のある場合は、権限を委任した者をして申立人との団体交渉に応じさせ、その経過ならびに結果について

誠意をもって対応し履行するようにならなければならない。

6 被申立人らは、下記の陳謝文を申立人に手交し、かつ、縦1メートル、横50センチメートルの木板に明瞭に墨書して、甲府工場には組合掲示板に向って右側に、東京本社には受付前のそれぞれ人目につきやすい場所に14日間掲示しなければならない。

記

会社ならびにY1は、これまで会社が団体交渉に対してとってきた言動に関し、山梨県地方労働委員会によって不当労働行為であると認定されました。

よって、このことを深く反省するとともに、この命令を忠実に守り、今後労使関係の正常化に努力することを誓います。

昭和 年 月 日

株式会社宮入バルブ製作所

代表取締役会長 Y1

代表取締役 B1

Y1

全国金属労働組合

山梨地方本部宮入バルブ支部

執行委員長 A1 殿

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人株式会社宮入バルブ製作所代表取締役B1（以下「会社」という。）は肩書地に本社を置き、山梨県中巨摩郡八田村六科に工場を設け、高圧バルブの製造販売を業とする株式会社である。

(2) 被申立人代表取締役会長Y1は、昭和47年10月以来株式会社宮入バルブ製作所の経営に乗り出し、昭和48年3月から昭和50年9月6日迄代表取締役社長であったが、

同日以降は代表取締役会長である。

(3) 被申立人 Y 1（以下「Y 1」という。）は、肩書地に居住し、現在株式会社宮入バルブ製作所の代表取締役会長である。

(4) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合山梨地方本部宮入バルブ支部（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き会社従業員をもって組織する労働組合である。

2 昭和 50 年賃金引上げ要求以降の経過

(1) 昭和 50 年 3 月 5 日、組合は賃金引上げ、労働協約改訂を要求し、団体交渉の申入れを行なった。

(2) 昭和 50 年 3 月 25 日及び 3 月 29 日、組合は当委員会に、「団体交渉に際し、会社側交渉委員に附した条件を撤回し、誠意をもって団体交渉に応ぜよ。」との不当労働行為救済申立を行なった。これに対し、当委員会は、同年 5 月 24 日、組合の主張を認め、請求どおり救済命令を発した。

(3) 昭和 50 年 5 月 3 日、A 1 委員長（以下「A 1」という。）及び A 2 副委員長（以下「A 2」という。）は、東京営業所で当時社長であった Y 1 会長と賃上げ要求、労働協約改訂に関し折衝を行なったが、その際団体交渉等出席経費支給の打切りを通告された。この通告とともに昭和 50 年 4 月 8 日の社長折衝の際の経費支払の請求から支給が打ち切られた。

(4) 昭和 50 年 5 月 18 日、東京営業所で社長と三役交渉が行なわれ、5 月 28 日は、同じく東京営業所で社長と団体交渉が行なわれた。2 日後の 5 月 29 日、当委員会は当事者の出頭を求めて 5 月 24 日付救済命令書写を交付した。

(5) 会社は当委員会の救済命令を不服として、6 月 11 日、中労委に再審査の申立てを行なったが、中労委が和解をすすめ、期日を設定したところその前日の 8 月 11 日に、この再審査申立てを取下げた。

(6) 昭和 50 年 6 月 3 日、会社は団体交渉等出席経費を支給しない旨の通知書を組合に渡した。

- (7) 昭和 50 年 6 月 10 日頃、甲府工場で団体交渉が行なわれた際結論がでないまま交渉決裂、会社側交渉委員が甲府工場を出ようとしたところ、組合側交渉委員が取り囲んだため車を発車出来ない状況があった。
- (8) 昭和 50 年 6 月 17 日、19 日の両日、東京営業所で団体交渉が行なわれた。
- (9) 昭和 50 年 6 月 20 日、労働協約は失効した。
- (10) 昭和 50 年 7 月 23 日、組合は 7 月 24 日に甲府工場会議室で団体交渉をするよう申し入れた。これに対し、会社は急のため、別の日時に開催したいと、また日時、場所は追って協議したいと回答を行った。ただし、この「追って協議」は組合との協議ではなく、会社内部の協議である旨総務部長は答弁した。
- (11) 昭和 50 年 8 月 12 日、組合は、8 月 14 日甲府工場会議室で団体交渉を行なうよう申し入れた。これに対し、会社は 8 月 13 日に回答し、8 月 15 日午後 3 時より 6 時まで、場所、議題については追って協議という回答を行なった。なおこの日の団体交渉から人員整理の問題が提起されてきた。またこの団体交渉は、8 月 11 日に当委員会の初審命令が確定したことにもとづくものと、この期日はたまたま当地方における盂蘭盆であって、夏一時金はおおむね、この以前に支給される慣行が一般である。
- (12) 組合は上記会社の回答に対し、日時は 12 時 50 分より交渉を行ない、時間制限をせず、議題は当面の労使の諸案件とし、場所を甲府工場会議室で行なうよう申し入れた。
- 結局この団体交渉は甲府市内の朝日旅館で行なわれた。
- (13) 昭和 50 年 8 月 21 日、甲府工場会議室にて、午後 1 時から 4 時まで団体交渉が行なわれた。
- (14) 昭和 50 年 9 月 6 日、Y 1 は代表取締役会長となり、社長に B 1 が就任した。この日組合は、9 月 8 日から 10 日までの連日、地労委あっせんの勧告に基づいて、新社長と解決のため、甲府工場会議室で団体交渉を行うよう申し入れた。これに対し、9 月 8 日会社は、9 月 10 日午後 1 時から午後 4 時まで、甲府市内の朝日旅館で、双方 5 名以内の人員で、議題は「①経営の抜本的対策（再建案）に関する事。②賃上げ、夏季賞与に関する件」で行なう旨回答した。

- (15) 昭和 50 年 9 月 9 日組合は、会社の回答に抗議し、かつ交渉委員人数制限の撤回、時間制限の撤回、交渉場所を甲府工場又は東京本社とし、経費は支給することとして 9 月 10 日午前 8 時より団体交渉を行なうよう申し入れた。これに対し、会社は即日、9 月 8 日の回答とほぼ同様の回答をした。
- (16) 昭和 50 年 9 月 9 日、組合は、翌 10 日に仙台、札幌営業所を除く全域で、1 時間の時限全面ストライキを通告し、ストを決行した。
- (17) 昭和 50 年 9 月 10 日、組合は、翌 9 月 11 日 10 時より、甲府工場会議室で組合諸要求解決のための団体交渉を申し入れた。これに対し、9 月 11 日、会社は、9 月 12 日午後 1 時より 4 時まで甲府工場会議室で、少人数で、議題は 9 月 8 日付回答と同様で行なう旨回答した。
- (18) 以降、甲府工場会議室で行なわれた団体交渉は次のとおりである。

9 月 29 日 午後 1 時より午後 5 時 45 分まで

10 月 3 日 午後 1 時より午後 3 時 55 分まで

10 月 15 日 午後 1 時より午後 5 時 10 分まで

10 月 22 日 午後 1 時より午前零時 35 分まで

(10 月 23 日)

11 月 6 日 午後 2 時より午後 5 時 20 分まで

- (19) 組合は、以上の経過及び内容が、団交拒否、支配介入であるとして、昭和 50 年 9 月 11 日、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行なった。
- (20) 昭和 50 年 10 月 14 日、組合は、会長 Y 1、個人 Y 1 を当事者として、労組法第 7 条 2 号、3 号該当事件として、団交応諾の救済申し立てを行なった。

3 トップ交渉の経過

- (1) 昭和 50 年 11 月 6 日、団体交渉の際、会社から「労使紛争全面一挙解決のため、労使双方のトップ交渉で話し合いたい、11 月 7 日午前 10 時から東京本社で行なう。」との申し入れが行なわれた。組合はこれを検討の結果、B 1 社長（以下「社長」という。）が権限を持ち、トップ交渉で決定した事項は、責任をもって実行できるとの確

認がされるなら申し入れを受けると決定、社長に組合の決定を伝え、確認が得られたのでトップ交渉開催が決定された。

(2) 昭和50年11月7日午前10時、東京本社にて、会社側B1社長、B2専務(以下「B2」という。)、組合側A1委員長、A2出席して、トップ交渉を開始した。交渉に当たって、次のとおり双方で確認し、交渉に入った。

㊦ トップ交渉決定事項は双方責任を持って全面一挙解決を行なう。

㊧ 賃上げは、3月21日より9月20日迄の6ヶ月間の賃上げを解決金で処理し、9月21日以降について処理する。

㊨ 夏季一時金、年末一時金は分けせず、解決金として処理する。

㊩ 人員整理は紛争を解決していく上にたっては行なわず、自主退職にとどめる。

この交渉で、

組合は① 賃金引上げ 1人平均 11,500円

② 解決金 1人平均 350,000円を要求し、

会社は① 賃金引上げ 1人平均 3,000円

② 解決金 200,000円と回答

したため交渉は進展せず、明朝午前10時から再開を確認した。

(3) 昭和50年11月8日午前10時から交渉を開始したが進展せず、組合は最終案として、

① 賃金引上げ 1人平均 5,000円

② 解決金 1人平均 400,000円

を示したが、交渉は進展せず、午後6時頃になって、会社は組合の考えを尊重し、考えたいので、1日の猶予をもらいたいと申し入れ、次回を11月10日午前9時より行ない、10日には即決することを約束した。

(4) 昭和50年11月10日、A1、A2は時間どおり本社に赴いたが、社長はY1のところへ行き不在のため、午後1時より交渉を開始した。社長は冒頭、「午後3時より津上本社でY1と会って組合で説得してほしい。会っても金額のことについては一言も言わないでほしい。」と申し述べ、更に11月11日に、当委員会で行なう、Y1を当

事者とする救済申立事件の調査を、賃上げ、一時金を解決したいので延期してほしい旨申し述べた。組合は、会社が解決するという姿勢なら、社長を信用し、延期するよう地労委にお願いすることを確認し、A2がY1と会うことになった。同日、組合A3書記長から、この間の事情が説明され、この申し入れがあり、当委員会は11月11日の調査を延期した。A2は、午後3時、津上本社に赴いたが、2時間待たされた。この間、B2専務に連絡したところ、Y1と社長が話をしている模様だとの答えであった。結局午後6時30分、「組合役員とは会わないが、会うならA2と会う。」旨電話連絡があり、Y1のところへ赴かんとしたA2に対し、社長とB2は「交渉を軌道に乗せるため、Y1を説得し、会社へ連れてきてくれ。」と申し述べた。A2とY1は話し合いを行なった結果、午後8時Y1が会社に来たところ、会社役員全員が社長室に集った。その後、Y1を含め、話し合いを行ない、午後10時に終了、さらに明11日午前11時、再開を確認した。

- (5) 昭和50年11月11日、交渉を再開、会社側は、①賃金引上げは、5,000円を了解する。②解決金はY1に200,000円の話をしているのでどうにもならぬ、200,000円プラスアルファとしてくれと申し述べ、さらにプラスアルファは組合員への発表はいいが、外部発表はあくまで200,000円としてくれと回答が出された。組合も発表については了解した。このプラスアルファについて交渉が進められたが進展せず、午後1時30分再開に際して、社長から、「金額についてはいま検討中であるが、組合の主張するところに努力したいので待つてほしい。その前に交渉で解決がついたという前提で、確認事項の文書化、調印の段取り、手交の期日等について話し合いをしたい。」との申し入れで、そのことにつき話し合いがなされ、結局、諸手続きを経て、11月17日に社長就任のあいさつを行ない、その日に正式調印することが確認された。この確認後、交渉を再開したが進展せず交渉は難行したが、午後9時30分、組合要求の解決金400,000円の回答がなされ、組合員側は終結を確認した。さらに11月12日午後1時、甲府工場で団体交渉を開き、トップ交渉の結果を回答書として提示することを確認した。

- (6) 昭和50年11月12日午前8時、組合は闘争委員会を開き、トップ交渉の内容を確認、団体交渉に備えていたところ、午前10時30分社長から電話があり、「会社内部で緊急事態が発生したので上京してくれ。」と要望されたが、組合は社長が甲府へ出てくるべきだと主張した。その結果、午後3時、Y1、B3副社長、B4取締役を除いた全役員が来甲し、甲府市内笹やレストランで別室に役員が待機している中で、トップ交渉メンバーで会談した。社長は緊急事態とは、「今朝Y1から電話があり、人員整理を組合が認め、実際に辞めてからでなくては俺は絶対に金を出さない。」との内容だと説明した。そして社長は、トップ交渉での決定事項は実行する、問題発生はあくまでも会社内部のことで、私の責任において内部調整をするので、私を信頼し、時間を貸してくれと申し入れた。組合は社長を信頼し、内部調整の進行を連絡することを確認して了解した。
- (7) 昭和50年11月18日、これ迄の間会社から、内部調整の結果について連絡のないことから、19日の団体交渉申し入れに先立って組合三役と、B2との間で事務折衝が行なわれた。この時B2は、内部調整は難行していると述べ、A2に対し、「明日、Y1と会って話をし、説得して欲しい。」と申し入れた。組合もこの申し入れを受け、努力することを了承した。
- (8) 昭和50年11月19日午後3時、Y1、A2は横浜商事で話し合った。その話し合った内容について、会社において社長、B2とA2で話を交わした。その折、11月21日午前10時から交渉を持つことが決定した。
- (9) 昭和50年11月21日午前10時、社長、B2、B5常務、及びB6常務と三役並びにA2で、三役折衝が行なわれたが、会社としてはなんら具体的案も示さず、交渉は進展せず、団体交渉日を11月25日に設定し、トップ交渉決定内容を回答書で示すようにすることを確認し、終了した。
- (10) 昭和50年11月25日午後1時から予定の団体交渉は、会社交渉委員の出席がおくれ、午後6時から開始された。会社は冒頭、「人員整理が出来なければ春闘、一時金の数字は出せない、あくまで人員整理が解決の前提条件である。」と回答した。これに対

し、組合は、トップ交渉決定内容を回答書で示してくれと追求し、かつ交渉を進めた結果、会社は、本日最初の回答は取消し、あくまで、トップ交渉の決定内容を基本にして交渉を行なう旨述べ次回団体交渉を11月27日と決めた。然し、以降組合が事務折衝をすべく会社に連絡するも、社長並びに役員が不在で連絡がとれず、折衝ができなかったり、行なわれてもなんらの進展もみられなかった。

(11) 以降結論的には会社の回答は、昭和50年12月4日、A2とY1との話し合いの際に明らかにされた。

① 100名の首切りを実施する。

② 賃上げ、一時金（夏・年末）は1銭たりとも出さない。

との内容を出でず、ためにトップ交渉は事実上ご破算となった。

(12) 昭和50年12月10日、組合はトップ交渉の決定内容の回答を求め、団体交渉開催を申し入れたが、同日会社は事態に変化が無いので応じられないと文書で回答した。

第2 判断

申立人と被申立人との団体交渉の経過については、前記第1に認定した事実のとおりである。これら申立人の団体交渉申し入れに際して、会社が、①団体交渉申し入れを計画的、意識的に拒否し、②交渉時間を限定し、打切る。③組合機関を無視して組合団体交渉委員の制限、④団体交渉場所を従業員感情を無視して料亭へ設定、⑤組合財政を意識して、組合所在地交渉の拒否と、団体交渉出席経費の一方的打切りを行なった。これらの行為は、組合組織に対する支配介入であると申立人は主張し、さらに、Y1が実質権限を持ち、独裁と独善により、会社側団体交渉委員に、当事者能力を持たせず、よって、組合との団体交渉を延引させ、ひいては組合組織の潰滅を狙って、計画的、言動に及んでいる。これは、組合組織を認めないばかりか、団体交渉を無視した行為である。団体交渉拒否と組合に対する支配介入であると主張する。

これに対して、被申立人は、これを否定し、組合主張のごとき意識、意図を有しないばかりか、会社の条件は希望であって、事実、団体交渉にも誠意をもって応じ、かつ行なわれてきた。さらに、Y1についても、9月6日以降、日常業務の権限を社長以下に

委ね、執行させており、団体交渉に際し、会社交渉委員に、当事者能力を与えていない事実もなく、このことから、Y1自ら「団体交渉に応ぜよ。」との要求は、失当であると主張する。

以下これらについて判断する。労使の関係は、相互信頼の上に立ち、団体交渉を中核として、話し合いによって秩序ある処理を行なうことを基本とする。そのためには、相互の立場、権能の尊重を根底に、信義と誠実をつくして団体交渉が持たれなければならない。これを本件につき、当委員会が発した前回の不当労働行為事件に関するの救済命令以降の団体交渉経過について考察すると、会社の主張するところは、会社が、本年5月頃から、従前の団体交渉の手続き、方法を変えて来たことは、自ら認め、その理由として述べるところは、「労使間の正常な団体交渉の運営を図るために、原則的なルールを確立しようとする基本的な考え方に基づいて、時間、場所、人員等の条件を提示したものであり、これらを団体交渉の絶対的条件として固執した事実はない。」と抗弁し、その事実経過として、「組合の申し入れた団体交渉開催日時については、必ずしも申し入れどおり行なわれてはいなかったが、現在、殆ど組合所在地において団体交渉が行なわれ、時には、時間の制限を越えて団体交渉を行なっている事実をあげて、「会社は組合の基本的権利や、組合組織の存在を無視するものでは毛頭なく、これらを十分認めたくうえで交渉に応じてきた。」と主張する。これに対し、組合は、5月以降労務対策強化の中で、従来の労使慣行を破り、一方的に会社の考え方を押しつけ、労働者の団結権、団体交渉権、行動権を認めない長期的、計画的な支配介入行為であると主張するので、以下これについて判断する。

従来の労使慣行としての団体交渉のルールに不都合があるとすれば、これこそ団体交渉の中に入って、もしくは事務折衝の段階で誠意をつくした話し合いの中で解決していかなければならない問題であると考え。即ち、団体交渉開催の日時についてみても、組合の開催申し入れ日時に行なわれたことがないとしても、その変更された開催日時の設定につき合理的な相当の理由があれば、必ずしも組合主張のとおり従来の慣行どおりの開催日時設定がなくとも差しつかえないわけであろうが、然し、それも労使話し合い

の窓口や事務折衝の段階で、その変更の理由を述べ誠意をつくし、協議がされたうえで
のことである。会社はその理由の説明もせず、「会社役員会で決定されたことだから変
更出来ない、役員会で決定された事には組合も従ってもらう。」と主張していることは、
会社と従業員の業務上使用従属の関係では強調できえるとしても、組合にこれを強いる
のは企業内組合であるにせよ、労働組合の基本的権利を認めない言動といわれても仕方
がない。

時間制限、場所、交渉人員数の制限等の条件についても、会社が主張するとおりに、
それらの条件に固執せず、その確立を希望するところであるとすれば、主要団体交渉事
項と併せて団体交渉の中に入って誠意をつくし話し合うべきものであること、前述のと
おりであって、賃上げ、夏一時金等主要案件の話し合いの進展がないまま、団体交渉を
延引し、さらには、49年末一時金をめぐる紛議が別途裁判所において係争している最中
に突如としてこれらの条件を提起し、組合の抗議にもかかわらず、以後、これらの条件
を附した文書回答を継続したことは、団体交渉の開催日の設定と併せて、いたずらに労
使間の紛議を助長させるものといえ、これは、組合の基本的権利や組織の存在を無視し
たものと解されてもいたしかたない。然し会社は、これらの条件を希望したが、事実上
時間制限の一部を除き、団体交渉が行なわれてきたので、条件には固執していないし、
誠意をもって団体交渉に応じてきたものであると主張している。これに対し、組合は誠
意なき形式的な団体交渉に推移したと主張するので、さらに、この点について判断する。

以上のことから、団体交渉が行なわれてきたにせよ、会社が誠意ある団体交渉を進め
てきたかについてはいささか疑いがあるが、以下順を追って判断するとおり、その後の
9月上旬頃の団体交渉の経過及び11月上旬頃からのトップ交渉の経過を考え併せると、
会社の態度には労働組合の基本的権利を侵害し、組合組織の存在を無視した不当労働行
為意思が明白であり、このことから、会社主張のとおり、誠意をもって団体交渉に応
じてきたとは到底認められないところである。以下、この点についての判断を述べる。

1 9月上旬頃の団体交渉経過について

組合は、賃上げ、夏一時金要求及び所在地団交等を調整項目とするあっせんを6月20

日、7月2日、7月28日それぞれ当委員会に申請した。9月5日のあっせんにおいて当委員会は明9月6日にY1会長、B1社長の役員就任をふまえて、次のとおり委員会見解を示した。「新社長の体制の元で、自主交渉を重ねて早期に解決を要望します。時期を9月10日までとし、解決しないときは9月18日に次回あっせんを行う。正常に団交を行ない誠意をもって前向きにやってほしい。」これを受け、9月6日に組合は、9月8日から10日まで連日の団体交渉を申し入れた。これに対し会社は、9月6日は役員会、7日は日曜、8日、9日は新社長の記者会見、銀行、証券会社等への挨拶回りで忙しいので、団交をするにしても9月10日となり、この日を団体交渉開催日として組合に通知したものであるが、この日時の設定については、一応相当の理由があると思われるので、会社があえて当委員会の自主交渉勧告の最終日を指定したとする組合の異議、即ち、勧告無視だとする考えはにわかに相当とはいえない。しかしこの日の団体交渉にも会社は時間制限、人数制限を設け、さきのあっせん段階で労使の了解事項であったとして甲府市内の旅館を指定した。この件に関しての事務折衝でも会社の回答は役員会決定であり、変更は出来ないので協議の余地なしとして、協議を打ち切った。そしてこの経過を経て、9月10日には社長ほか会社交渉委員は東京を出発、甲府の旅館に到着したが、組合は、旅館での団体交渉には応じられぬ、甲府まで来ているなら工場まで来て団体交渉をするよう求めたが、甲府市内開催が了解されていたとして会社は、これを拒否し、結局団体交渉は行なわれなかった。このことにつき、会社は組合がこの会社回答を拒否したことを非難している。

そこで案ずるに、会社の主張するとおり、勧告を尊重し、最終期日ではあったにせよ、多忙の日程を消化して、折角甲府まで会社交渉委員が来ていたのなら、仮に会社主張の甲府市内開催が了解事項であったにせよ、百歩ゆずって組合の要求するとおり距離的に10km以内の甲府工場で開催することに変更出来ない理由はない。それをも断固拒否するについては、甲府工場で開催出来ないことについて合理的相当の理由があつてしかるべきところである。これについて会社は、単に了解事項であったとのみ主張するにとどまっているが、そうだとすてもあまりにもかたくな態度といえる。さしずめ甲府工場での

開催を拒否する相当な理由は見当たらないが、本件審問において、総務部次長 B 7 は、「甲府工場をはずしたなかで場所を決めるということで、旅館でやろうということで決めた。」と証言し、さらに申立人の「甲府工場で団交するのがなぜ具合悪いのか」という質問に答えて、「6月頃の甲府工場での団体交渉において、当時新しく交代した交渉委員が、団交で結論が得られない状況で、帰京しようとしたところ、組合交渉委員が、自動車を取り囲んだことがあった。」旨の証言をし、その故でもないだろうかと、あえて附言し、以後、甲府市内旅館開催を決めた人物、機関についての証言を拒否した。また答弁書でも、「過去の経験から甲府工場における団体交渉は、会社側交渉委員にとって圧力による心身の疲労が激しく、労使とも譲歩し得る雰囲気とはなりにくい。」旨述べているところである。このように具体的にこれを理由とはしていないが、このことしか甲府工場開催拒否理由は見当たらない。然し B 7 証人も、6月以降甲府工場での団体交渉が行なわれたが、6月10日頃のような事実はないと証言し、また会社は、9月29日以降11月6日まで5回にわたって甲府工場での団体交渉を行なっている事実がある旨を陳述していることから、会社の甲府工場が団交場所として不適であるとの主張は首肯しがたく、これはまたさきに5月24日当委員会が発した救済命令でも、やはり会社は昭和49年末に、甲府工場で行なった団体交渉において、会社交渉員が疲労困憊したために交渉権限を越えて交渉を妥結したとの主張を行なったが、これについて当委員会は、その主張は失当である旨判断したところであり、今回の主張も甲府市内旅館での団体交渉をかたくに推し進めようとするための理由づけに過ぎないものと推認するのが相当である。

また交渉時間の制限についても事務折衝で了解決定されていなかったのに、あえて制限を設け、人員も制限し、人数が少ない方が腹藏なく話しあえると一方的に判断し通告しているが、B 7 証言でも、従前は時によっては、団交の終了時間を話し合いのうえ決定してきた事実を認めているところであって、事務折衝で十分にその制限される合理的相当の理由を説明し、誠意をつくし話し合ったとすれば、組合の了解を得られないこともないであろうし、その努力の積みあげが行なわれたとすれば、組合の了解も得られないまま制限を通知し、団交を終了したとしても会社はなんら非難されるいわれはない。

この日の交渉時間について制限する特段の理由の説明がなされないまま、話し合いもなく、役員会決定であるとして、このように組合に同意を強制することは誠意ある会社の態度とはいえ、なおかつ紛議が長期に渡っている労使関係を正常化するための話し合いとしては適当な範囲の時間とはいえないし、別に長時間、あるいは深夜に至るまで交渉に応ずることのみが、解決への誠意とは解さないが、少なくとも将来も引き続き継続し、交渉を行なう約束を交してあったならともかく、勧告を尊重し、自主解決を期して努力するとする会社の主張とは合い入れないものであって、組合が推測するごとく、勧告に応じて形式的に団体交渉を行なったものに過ぎないとの不信を植えつけ、紛議に更に紛議の種を倍加するだけのものである。

このようにして、結果的に団体交渉は行なわれなかったが、これは相互信頼を基調とする団体交渉に臨む使用者の態度とはいえない。まして新社長就任とはいえ、B1社長は当時、会社交渉委員長として、以前から組合との交渉を進め、交渉相手方の組合の主張、事態の推移、並びに会社の事情についても十分知悉しているところであって、それらの事情をも考え合わせると、この態度には大きな不審を感じず。即ち、実質解決のための権能を有していたとしても解決のための意思があったのか疑念を抱かせるものであって、これは次に述べるところによって明らかのように、社長は、表面代表権を有してはいても、実質的な権能を有せず、形式的に団体交渉に応じたに過ぎないものであることが明白となり、この交渉は勿論、この事実をもってしてもこれまでの交渉も誠意をもって、団体交渉に応じたとは認められないところである。

2 トップ交渉の経過について

この交渉の経過については、申立人は、前記第1の3の(1)～(12)のとおり主張し、これに対し、被申立人はトップ交渉が行なわれた事実は認めるが、数字については決定はなかった。さらに、①11月4日A2の申し入れによって非公式に話し合いに入ったもので、②11月7日の事実もA2の案である。③11月8日の会談は行なうが即決の約束はしていない。会社は人員整理100名ができなければ、即決できないと回答した。④11月10日の内容は非公式のもので、会社は了解したものではないので非公開だ。Y1説云々は、

全くのウソである。⑤11月11日、賃上げと解決金とは一括解決であるとすれば別個に了解することはない。⑥11月11日、内容につき検討したが、要求金額については難しいといった。内容については、全てA2の案であり、会社は正式決定をしたわけではないので了解するはずがない。⑦11月18日、A2の話を知ると、Y1会長とA2との話が違ふようなので話し合ってみたらということである。以上のとおり反論するので、これについて判断する。

当委員会が申立人の主張するとおり、トップ交渉が進められたと判断する根拠は次のとおりである。トップ交渉の会社側代表者B1社長は、本事件終結後、最終陳述書に添えて上申書を提出し、その中で組合が、トップ交渉の経過内容だとして詳細に記述し、書証として提出し、かつ陳述したものに対し、上記のとおりその経過について日を追ってそれぞれ具体的に事実経過を詳細に反論しているものもあるが、その内容を考察するに、若し事実と相違するところがあれば、当然に反論すべきであるにもかかわらず、特に事実の認定上重要な事項について敢えて反論しないことに徴すれば、反論なき日の経過、内容等を消極的にはこれを認めたものと認定されてもいたしかたなかろう。即ち、①11月6日から11月19日までの経過を以上のように詳細に反論しながら、前記第1の3の(6)に認定した事実については、なんら反論もしていないし、証人A1の訊問に対しても、反対訊問もなかった。さらに、次のような経過もある。②11月11日は本件に関して、当労働委員会が、調査期日を設定していたが、3月25日、当委員会へ不当労働行為救済申立て以来、計4件の救済申し立てを行なっている組合から、自主解決が期待可能であるとして、この調査を延期してほしいとの申し出があり、当委員会は、認定した事実の経過を考慮して11月25日迄延期した。③この前日の11月10日には、49年末一時金をめぐる事件について、組合の主張を事実上、全面的に認め、甲府地方裁判所において、補佐人B5は自ら陳述するのとおり、代理人弁護士、B6総務部長、社長秘書と共に赴き、和解解決していること、④会社も認める11月7日から11日まで(11月9日は日曜日で、この日は行っていないが)、延4日間、集中的に交渉が行なわれたこと。これらの事実を総合したとき、社内では精力的にトップ交渉を開き、裁判所では和解を

成立させるなど、会社をあげて労使関係正常化確立のための一連の努力が続けられた中で、社長は代表取締役として、かつ交渉委員長としての権限にもとずいて、紛争解決のために、誠意をもって精力的にトップ交渉に臨んだことがうかがいしれるところであつて、このトップ交渉が非公式のもので、内容も組合の希望要求に過ぎないものであるかのごとき会社の主張は到底首肯しがたいところである。

しかるところ冒頭の認定した事実の如き、突然、会社内部で緊張事態が発生したとして、急拠会社幹部のうちY1ほか一部役員を除いた役員が揃って来甲し、組合と協議した事実。及びその後において会社が「トップ交渉の内容は役員会の承認を得られなかった。」と陳述していることに徴しても、この交渉は従来の労使慣行上重要な位置を占めていたトップ交渉そのものであったと十分推測されるところである。

この経過の中では労使が合意した内容について、突然にわかには社内内部に異論が出るということは、突然経営上重大な事態が生じたのなら格別、それ以外の事由では通常は考え得られないところであり、その事実及び上記のような経過、内容から推測し、かつ12月5日の当委員会における10号事件の第1回調査において、トップ交渉開催の事情から調査期日を延期し、当日まで労使間において自主解決のための話し合いが続けられていたことをふまえ、審査委員長がその経過をたずねた際、社長は役員会不承認の事実があったことを述べないばかりか、「資金繰りとか、いろいろありますんで社内的にですね、それも今検討しているわけです。それとあと合理化案ですね。前に提示してある、その問題もありますんで……。」と述べているところからも、この時点においては、このような役員不承認の事実はあるべきことでなく、むしろ仮にあったとしても、12月5日以降のこととしなければ社長の上記供述は事実経過に符合しないことになる。この点からも会社の主張は認められず、少なくとも11月12日の時点においては、このような社長の主張を採用したとしても、役員会不承認以外の重大な事態変化が生じたものであると推察されるところである。

そうだとすると、これはこれら交渉を進めていた役員達の異論ではなく、また会社経営上の重大な事態の発生の主張もないところから考え、会社における極めて絶大な発言

力、実権を有する者のトップ交渉内容そのものに対しての突然の異論か、もしくはその者が有していた意見に関係なく、社長並びに役員が一方的にトップ交渉を進めたあげく、その者の異論の結果故に生じた事態であると推測されるところである。そうだとすれば、前者の事態は全く労使関係の基調たる相互信頼を欠く不誠実な言動というべきであり、後者もあげて会社に非があり、組合が交渉権限、交渉能力を信じてトップ交渉を進めてきたことに対して不信行為といわざるを得ない。以上、団体交渉の経過から詳細に述べて判断してきたところを総合し、これら会社の行為は、一連の不当労働行為意思から出たものであって、労働組合法第7条2号、3号に該当する不当労働行為であると判断する。

3 被申立人Y1について

組合は、Y1が会社と関係するようになって以来、独裁と独善をほしいままにし、会社側交渉委員に当事者能力を持たせず、団体交渉を混乱させて、ひいては組合組織の潰滅を狙った計画的な行為をしていると主張し、これに対し会社は、役員の変更は自らの辞任であり、かつまた役員の交替があったとしても、Y1の経営信念に基づく行為であって、直接組合に向けられた行為ではなく、また組合主張の事実はないと反論するので以下判断する。

Y1が、会社と係りあうようになって以来、役員の変更が自らの辞任か否かはともかく、あったことは会社自ら認めるところであって、これらの変更がY1の経営信念に基づく取締役等に対する行為であることもまた認めている。これら事実のうち、昭和49年末一時金交渉の結果、当時Y1が社長としての役員の変更については、さきに50年5月24日、当委員会がその交渉の結果の正当性と更迭理由について、その矛盾を厳しく判断したとおりであって、このことから、Y1が会社と関係以後、組合主張のこのようなことが行なわれたらうことは容易に推察されるところである。またY1が、9月6日以降、会長職となってからは、労使関係については特別に関係ないと主張していることについても、Y1は、トップ交渉開催の期間中に組合代表者とは会わないといいながらA2と会見しているが、Y1が会社と関係以来、A2が組合の主要な幹部であり、現

在もなおかつ、指導、統率の実力を有していることを知悉し、会見し、かつ、話の内容が、当面のトップ交渉の内容に照応すると思われるものであったことは、自らも陳述しているところである。これは、9月6日会長就任以来は、「会社業務の遂行は、Y1の承認、決裁は要しない。このことは団体交渉事項についても同様である。ただし、Y1が社会的信用、金融、その他の面で絶大な力を有していることには変わりなく、社長の業務遂行上重要な事項、助言、忠告にとどまっている。」と主張しているところからも、今回のトップ交渉については、社長から当然に助言、忠告を求められていたことは十分推測される場所であるにもかかわらず、あえて組合の代表とは会わないとの名目をつくりながら、何故に組合の実質的代表者A2と会見し、またその内容を話し合ったのか、その意図について極めて深い疑念が生ずるところである、このことは、トップ交渉経過の後段での判断とを総合すると、トップ交渉での合意の経過と内容が組合の主張のとおり的事实、即ちB1社長が、Y1の具体的な金額の助言なしに、包括的な了解を得たものとして、その権限に基づいて最終合意したことに対してのY1の拒否とみるのが相当である。これは会社内部の意思統一の欠如であり、このことが49年末一時金交渉の事実経過にてらし、組合が、Y1が出席しなければ交渉の進展解決は見られないと解するのも当然のことであろう。

Y1が、いわゆる会長として、使用者として自ら団体交渉に臨んでいたならともかく、組合との団体交渉には殆んど出席せず、交渉委員にあたらせていた事実をも考え合わせると、実質的には会社交渉委員に当事者能力をあたえず、団体交渉ないしはトップ交渉を行なわせていた結果であるといわれてもいたしかたなく、爾後において突然にその合意内容を前回同様に拒否する態度は到底認め得られるところではない。本件における認定した事実及び各項で判断したところを総合すると、これら会社の一連の行為は全てY1が絶大な実力を有していることを実証しており、その言動が不当なものであること前記判断したところである。

Y1が、代表権を有する会長の職にあると、また会社業務遂行上の役職でなくても、絶大な権力を有していること明らかである以上、会長としてのY1は勿論、個人として

も会社と資本的な、あるいは業務上関係があり、実質支配力を有し、かつこれらのような事実が行なわれる限りにおいて被申立人としての当事者適格を有するものと判断する。以上述べたとおり、Y 1 の言動はそれが経営上の信念の行為とはいえ、その根底には組合を否認し、労働組合の団結権を侵害する不当労働行為意思が潜在することは明白であり、その故の言辞、行動は労働組合法第 7 条 2 号、3 号に該当する不当労働行為である。

4 団体交渉出席経費の支給について

会社は、再建途上にある会社の経費節減の必要から不支給を決めた。むしろ経費支給は労働組合法にふれる経理上の援助になると主張するので以下判断する。

組合の団体交渉出席は、会社業務上の旅行であるとの組合の主張は首肯しがたいところであるが、①10 数年に及ぶ労使慣行であったこと、②会社の経営が悪化して既に数年にわたりその間も引き続き支給されてきていたこと、③不当労働行為の疑いありとしての救済申し立ての事実についての係争が 1 年半も続いている中でも、会社から支給打ちりの話題が団体交渉の中に出されていなかったこと。④昭和 50 年 5 月 3 日、Y 1 との会談後突然に支給打ちりが行なわれてきたこと。この時は丁度、当委員会において前事件について、審査係続中の折であったこと。⑤会社経営が悪化しているにせよ、団体交渉出席経費支出金額は資本金額ならびに経常経費と対比して極めて少額であること。⑥所在地団交をめぐる、会社が場所の指定に固執するなど、組合の財政的負担を狙った意図がうかがえること。⑦経費支給を受けている際にも、組合は会社を相手として当委員会において不当労働行為として救済を求め、係争し、かつ別途裁判でも係争が続いていたこと。

以上の諸事実を考え合わせると、この経費支給によって組合の自主性、民主性を失った事実もなく、今回の会社の経費支給打ちりの言動には明白な不当労働行為意思が存在することが認められ、この経費支給打ちりは、支配介入を意図した不当労働行為であり、原状に回復されなければならない。しかしながら、将来のこの経費支給については疑問がないわけではないので当委員会は、本件に関する団結権侵害の諸事実の撤回と、原状回復がなされ、正常な労使関係が確立された時点においてはあらためて協議されるべき

ものとする。

以上の次第であるから、当委員会はそれぞれ主文のとおり命ずるを相当と判断し、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条を適用し主文のとおり命令する。

昭和 51 年 1 月 14 日

山梨県地方労働委員会

会長 石 原 孝 一